

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “สภาพการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ผู้ศึกษาประมวลผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สามารถจำแนกผลของการศึกษาออกเป็น ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 สภาพการทำงาน of พนักงาน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 6 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 7 อภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

เพศ

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 58.3 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 41.7 เป็นเพศชาย (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	35	58.3
ชาย	25	41.7
รวม	60	100.0

อายุ

พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.6 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 11.7 อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8.4 อายุต่ำกว่า 30 ปี และร้อยละ 8.3 อายุ 41-50 ปี โดยมีอายุสูงสุดคือ 58 ปี อายุต่ำสุด 28 ปี อายุเฉลี่ย 37.4 ปี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	5	8.4
31-40 ปี	43	71.6
41-50 ปี	5	8.3
50 ปีขึ้นไป	7	11.7
รวม	60	100.0

ระดับการศึกษา

พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.0 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองมา ร้อยละ 11.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 6.7 สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ร้อยละ 1.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	6.7
ปริญญาตรี	48	80.0
ปริญญาโท	7	11.6
ปริญญาเอก	1	1.7
รวม	60	100.0

สถานภาพสมรส

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 56.7 เป็นโสด รองลงมา ร้อยละ 38.3 สมรสแล้ว และ ร้อยละ 5.0 มีสถานภาพสมรสหย่า (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	34	56.7
สมรส	23	38.3
หย่า	3	5.0
รวม	60	100.0

ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ

พนักงาน ร้อยละ 43.6 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศมาแล้ว 11-20 ปี รองลงมา ร้อยละ 41.7 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศมาแล้ว 5-10 ปี และ ร้อยละ 8.4 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศมาแล้ว มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ที่เหลือ ร้อยละ 6.7 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศมาแล้ว ไม่เกิน 5 ปี โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศสูงสุด 37 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศต่ำสุด 2 ปี 1 เดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศเฉลี่ย 11 ปี 4 เดือน (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน
ควบคุมการจราจรทางอากาศ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	4	6.7
5-10 ปี	25	41.7
11-20 ปี	26	43.6
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	5	8.0
รวม	60	100.0

ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.3 ใช้เวลาในการเดินทางไม่เกิน 1 ชั่วโมง รองลงมา ร้อยละ 25.0 ใช้เวลาในการเดินทางไม่เกิน 30 นาที และ ร้อยละ 15.1 ใช้เวลาในการเดินทางไม่เกิน 1 ชั่วโมง 30 นาที ที่เหลือ ร้อยละ 6.7 ใช้เวลาในการเดินทางเกิน 1 ชั่วโมง 30 นาที (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 นาที	15	25.0
ไม่เกิน 1 ชั่วโมง	32	53.3
ไม่เกิน 1 ชั่วโมง 30 นาที	9	15.0
เกิน 1 ชั่วโมง 30 นาที	4	6.7
รวม	60	100.0

รายได้ต่อเดือน

พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.3 มีรายได้ต่อเดือน 30,000-60,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 16.7 มีรายได้ต่อเดือน 60,001-90,000 บาท และ ร้อยละ 10.1 มีรายได้ต่อเดือน 90,001 บาทขึ้นไป โดยมีรายได้สูงสุด 120,000 บาท รายได้ต่ำสุด 30,000 บาท รายได้เฉลี่ย 60,267 บาท (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7
รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
30,000-60,000 บาท	44	73.3
60,001-90,000 บาท	10	16.7
90,001 บาทขึ้นไป	6	10.0
รวม	60	100.0

จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ

พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.8 มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะตั้งแต่ 1 คน ถึง 5 คน โดยผู้ที่มีความอุปการะมากที่สุดคือ 5 คน ร้อยละ 1.7 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8
จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ

จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ	จำนวน (60 คน)	ร้อยละ
ไม่มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะ	14	23.3
มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะ	46	76.8
2	25	41.6
1	9	15.0
3	7	11.7
4	4	6.7
5	1	1.7
รวม	60	100.0

ความสัมพันธ์กับผู้ที่อยู่ในความอุปการะ

พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.3 ผู้ที่อุปการะเป็นมารดา ร้อยละ 35.0 เป็นบิดา ร้อยละ 31.7 เป็นบุตร ร้อยละ 15.0 เป็นคู่สมรส และร้อยละ 1.7 เป็นหลาน (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
ความสัมพันธ์กับผู้ที่อยู่ในความอุปการะ

ความสัมพันธ์กับผู้ที่อยู่ในความอุปการะ	จำนวน (60 คน)	ร้อยละ
มารดา	32	53.3
บิดา	21	35.0
บุตร	19	31.7
คู่สมรส	9	15.0
หลาน	1	1.7

หมายเหตุ: สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 สภาพการทำงานของพนักงาน

วันทำงานต่อเดือน

พนักงาน ร้อยละ 40.0 ทำงาน 15 วันต่อเดือน รองลงมา ร้อยละ 38.3 ทำงาน 20 วันต่อเดือน ร้อยละ 13.3 ทำงาน 22 วันต่อเดือน ร้อยละ 3.3 ทำงาน 24 วันต่อเดือน และ ร้อยละ 1.7 ทำงาน 19, 21 และ 23 วันต่อเดือน โดยมีวันทำงานต่อเดือนเฉลี่ย 18 วัน (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10
วันทำงานต่อเดือน

วันทำงานต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
15 วัน	24	40.0
19 วัน	1	1.7
20 วัน	23	38.3
21 วัน	1	1.7
22 วัน	8	13.3
23 วัน	1	1.7
24 วัน	2	3.3
รวม	60	100.0

วันหยุดงานต่อเดือน

พนักงาน ร้อยละ 40.0 มีวันหยุดงาน 15 วันต่อเดือน รองลงมา ร้อยละ 28.3 มีวันหยุดงาน 10 วันต่อเดือน ร้อยละ 23.3 มีวันหยุดงาน 8 วันต่อเดือน และ ร้อยละ 1.7 มีวันหยุดงาน 4, 6, 7, 9, 11 วันต่อเดือน โดยมีวันหยุดต่อเดือนเฉลี่ย 11 วัน (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

วันหยุดงานต่อเดือน

วันหยุด	จำนวน	ร้อยละ
4 วัน	1	1.7
6 วัน	1	1.7
7 วัน	1	1.7
8 วัน	14	23.3
9 วัน	1	1.7
10 วัน	17	28.2
11 วัน	1	1.7
15 วัน	24	40.0
รวม	60	100.0

จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน

พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.7 มีชั่วโมงทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน รองลงมา ร้อยละ 13.3 มีชั่วโมงทำงาน 7 ชั่วโมงต่อวัน (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ชั่วโมงการทำงานต่อวัน

ชั่วโมงทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
7 ชั่วโมง	8	13.3
8 ชั่วโมง	52	86.7
รวม	60	100.0

เวลาพักระหว่างงานในแต่ละวัน

พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.7 มีเวลาในการพักระหว่างงาน 60 นาที ต่อวัน รองลงมา ร้อยละ 13.3 มีเวลาในการพักระหว่างงาน 50 นาที (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

เวลาพักระหว่างงานต่อวัน

เวลาพักระหว่างงาน	จำนวน	ร้อยละ
60 นาที	52	86.7
50 นาที	8	13.3
รวม	60	100.0

จำนวนเวลาพักต่อวัน

พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.7 มีเวลาในการพักต่อวัน 4 ครั้งต่อวัน รองลงมา ร้อยละ 13.3 มีเวลาในการพักต่อวัน 5 ครั้งต่อวัน (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

จำนวนเวลาพักต่อวัน

เวลาพัก	จำนวน	ร้อยละ
4 ครั้ง	52	86.7
5 ครั้ง	8	13.3
รวม	60	100.0

สภาพการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 86.7 เห็นว่าการใช้สายตาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รองลงมา ร้อยละ 76.7 คือ ความหนาแน่นของการจราจรทางอากาศ ร้อยละ 46.7 ความท้าทายของงาน และอิริยาบถขณะทำงาน ร้อยละ 40.0 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

สภาพการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลักษณะการทำงาน	จำนวน (60 คน)	ร้อยละ
การใช้สายตา	52	86.7
ความหนาแน่นของการจราจรทางอากาศ	46	76.7
ความท้าทายของงาน	28	46.7
อิริยาบถขณะทำงาน	24	40.0

หมายเหตุ: สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

พนักงานมีความเห็นว่า ระดับความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมของที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.77 แต่เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว สภาพแวดล้อมของที่ทำงานที่เหมาะสมในระดับปานกลางตามลำดับ ได้แก่ แสงสว่างของจอ Monitor แสงสว่างในห้องทำงาน สีภายในห้องทำงาน ความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน และอุณหภูมิในบริเวณที่ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 1.93, 1.90, 1.81 และ 1.70 ตามลำดับ แต่พนักงานเห็นว่า อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และเสียงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน เหมาะสมน้อย ค่าเฉลี่ย 1.63 และ 1.51 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน	ระดับความเหมาะสม			รวม	ค่าเฉลี่ย	การ แปลผล
	น้อย	ปาน กลาง	มาก			
แสงสว่างของจอ Monitor	21 (35.0)	22 (36.7)	17 (28.3)	60 100.0	1.93	ปาน กลาง
แสงสว่างในห้องทำงาน	18 (30.0)	28 (46.7)	14 (23.3)	60 100.0	1.93	ปาน กลาง
สีภายในห้องทำงาน	20 (33.3)	26 (43.4)	14 23.3)	60 100.0	1.90	ปาน กลาง
ความเป็นระเบียบของ สถานที่ทำงาน	21 (35.0)	29 (48.3)	10 (16.7)	60 100.0	1.81	ปาน กลาง
อุณหภูมิในบริเวณที่ ปฏิบัติงาน	22 (36.6)	34 (56.7)	4 (6.7)	60 100.0	1.70	ปาน กลาง
อุปกรณ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	27 (45.0)	28 (46.7)	5 (8.3)	60 100.0	1.63	น้อย
เสียงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน	31 (51.7)	27 (45.0)	2 (3.3)	60 100.0	1.51	น้อย
รวม					1.77	ปาน กลาง

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ในส่วนของการความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต และสุขภาวะของพนักงาน ผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน

พนักงานได้รับการปฏิบัติ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.94 เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อมูลเป็นรายข้อ 5 ข้อ แล้วพบว่าประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 2.10 และ 2.00 และประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย คือ ผู้บังคับบัญชารับพนักงานเข้าทำงานโดยคำนึงถึงสถาบันที่จบการศึกษา ค่าเฉลี่ย 1.60 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน

ลักษณะการปฏิบัติที่ได้รับ	ระดับการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน			รวม	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	13 (21.6)	25 (41.7)	22 (36.7)	60 100.0	2.15	ปานกลาง
ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	9 (15.0)	36 (60.0)	15 (25.0)	60 100.0	2.10	ปานกลาง
ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ	16 (26.7)	28 (46.6)	16 (26.7)	60 100.0	2.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ลักษณะการปฏิบัติที่ได้รับ	ระดับการส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน			รวม	ค่าเฉลี่ย	การ แปลผล
	น้อย	ปาน กลาง	มาก			
ผู้บังคับบัญชารับฟังความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะของ พนักงาน	14 (23.3)	32 (53.4)	14 (23.3)	60 100.0	2.00	ปาน กลาง
ผู้บังคับบัญชารับพนักงาน เข้าทำงานโดยคำนึงถึง สถาบันที่จบการศึกษา	29 (48.3)	26 (23.3)	5 (8.4)	60 100.0	1.60	น้อย
รวม					1.97	ปาน กลาง

2. การมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านการมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดของข้อมูลเป็นรายข้อ 5 ข้อ พบว่า ข้อที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก คือ ส่วนร่วมเสนอการปรับเปลี่ยนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งของท่านเอง มีส่วนร่วมวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมออกความคิดเห็นเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด ส่วนร่วมในการเลือกวัน/เวลาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.90, 2.60, 2.43 และ 2.42 ตามลำดับ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง คือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ ค่าเฉลี่ย 2.20 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18
การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ลักษณะโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน			รวม	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
มีส่วนร่วมเสนอการปรับเปลี่ยนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งของตนเอง	0 (0.0)	8 (13.3)	52 (86.7)	60 100.0	2.90	มาก
มีส่วนร่วมวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานภายในหน่วยงาน	1 (1.6)	22 (36.7)	37 (61.7)	60 100.0	2.60	มาก
มีส่วนร่วมออกความคิดเห็นเมื่อเพื่อนร่วมงานทำผิดพลาด	8 (13.3)	18 (30.0)	34 (56.7)	60 100.0	2.43	มาก
มีส่วนร่วมในการเลือกวัน/เวลาในการทำงาน	6 (10.0)	23 (38.3)	31 (51.7)	60 100.0	2.42	มาก
สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	13 (21.6)	22 (36.7)	25 (41.7)	60 100.0	2.20	ปานกลาง
รวม					2.51	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 1.99 เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อมูลเป็นรายข้อ 5 ข้อ พบว่า ข้อที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก คือ การควบคุมการจราจรทางอากาศทำให้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว ค่าเฉลี่ย 2.42 ข้อที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง คืองานที่ทำมีโอกาสร่วมกิจกรรมตามประเพณี/

เทศกาลประจำปี งานที่ทำมีความสมดุลระหว่างเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว และการทำงานที่เป็น
กะทำให้เสียความสมดุลของร่างกาย ค่าเฉลี่ย 2.28, 2.00 และ 1.70 ตามลำดับ และข้อที่ส่งผล
กระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย คือ งานที่ทำเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์
คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 1.55 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต

ลักษณะความสัมพันธ์	ระดับการส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน			รวม	ค่าเฉลี่ย	การ แปลผล
	น้อย	ปาน กลาง	มาก			
การควบคุมการจราจรทาง อากาศทำให้มีเวลาทำ กิจกรรมร่วมกับสมาชิกใน ครอบครัว	9 (15.0)	25 (41.7)	26 (43.3)	60 100.0	2.42	มาก
งานที่ทำมีโอกาสร่วม กิจกรรมตามประเพณี/ เทศกาลประจำปี	6 (10.0)	23 (38.3)	31 (51.7)	60 100.0	2.28	ปาน กลาง
งานที่ทำมีความสมดุล ระหว่างเวลาทำงานกับเวลา ส่วนตัว	11 (18.3)	38 (63.4)	11 (18.3)	60 100.0	2.00	ปาน กลาง
การทำงานที่เป็นกะทำให้เสีย ความสมดุลของร่างกาย	32 (53.3)	23 (38.3)	5 (8.4)	60 100.0	1.70	ปาน กลาง
งานที่ทำเปิดโอกาสให้สร้าง ความสัมพันธ์คุ้นเคยกับ ผู้ร่วมงาน	32 (53.3)	23 (38.3)	5 (8.4)	60 100.0	1.55	น้อย
รวม					1.99	ปาน กลาง

4. สุขภาวะ

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาวะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.53 เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อมูลเป็นรายข้อ 5 ข้อ แล้วพบว่า ข้อที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นทำให้ต้องตื่นตัว การติดต่อสื่อสารกับกับต้นที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดความเครียด ลักษณะการทำงานต่อเนื่อง ทำให้รู้สึกเครียด ลักษณะการทำงานที่ต้องจ้องจอเป็นเวลานานทำให้รู้สึกปวดตา และ ค่าเฉลี่ย 2.86, 2.53, 2.50, และ 2.45 ตามลำดับ และข้อที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง คือ ลักษณะการทำงานที่ต้องนั่งเป็นเวลานานทำให้รู้สึกปวดหลัง ค่าเฉลี่ย 2.31 (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

ลักษณะงานที่มีผลต่อสุขภาวะ

ลักษณะงานที่มีผลต่อสุขภาวะ	ระดับการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน			รวม	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นทำให้ต้องตื่นตัว	0 (0.0)	52 (86.7)	8 (13.3)	60 100.0	2.86	มาก
การติดต่อสื่อสารกับกับต้นที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดความเครียด	5 (8.3)	18 (30.0)	37 (61.7)	60 100.0	2.53	มาก
ลักษณะการทำงานต่อเนื่องทำให้รู้สึกเครียด	7 (11.7)	16 (26.6)	37 (61.7)	60 100.0	2.50	มาก
ลักษณะการทำงานที่ต้องจ้องจอเป็นเวลานานทำให้รู้สึกปวดตา	6 (10.0)	21 (35.0)	33 (55.0)	60 100.0	2.45	มาก
ลักษณะการทำงานที่ต้องนั่งเป็นเวลานานทำให้รู้สึกปวดหลัง	8 (13.3)	25 (41.7)	27 (45.0)	60 100.0	2.31	ปานกลาง
รวม					2.53	มาก

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.23 เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อมูลเป็นรายด้าน แล้วพบว่า สภาพการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.53 และ 2.51 ตามลำดับ) พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ย 2.00 และการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานค่าเฉลี่ย 1.87 และ ซึ่งพนักงานเห็นว่าควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่อง ๆ ร่วมกับหัวหน้าให้มากกว่านี้ (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

ผลกระทบของสภาพการทำงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
สุขภาวะ	2.53	มาก
การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.51	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต	1.99	ปานกลาง
การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน	1.97	ปานกลาง
รวม	2.25	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ในส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ข้อมูลส่วนบุคคล และสภาพการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ จำนวนวันทำงาน จำนวนวันหยุดงาน กับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต และด้านสุขภาวะ โดยกำหนดความแตกต่างตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป จากผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับเพศ

ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 1.95 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 1.81 แตกต่างกัน 0.14 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 1.69 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 1.36 แตกต่างกัน 0.32 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 1.89 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 1.89 แตกต่างกัน 0.00 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านสุขภาวะ เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 1.84 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 1.80 แตกต่างกัน 0.04 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ เพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ในการทำงาน	ชาย	25	1.95	0.14
	หญิง	35	1.81	ไม่แตกต่าง
ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	ชาย	25	1.69	0.32
	หญิง	35	1.36	แตกต่าง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการ ทำงานกับการดำเนินชีวิต	ชาย	25	1.89	0.00
	หญิง	35	1.89	ไม่แตกต่าง
ด้านสุขภาวะ	ชาย	25	1.84	0.04
	หญิง	35	1.80	ไม่แตกต่าง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุ

ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.04 ผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.86 แตกต่างกัน 0.18 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน

ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีค่าเฉลี่ย 1.20 ผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย 1.52 แตกต่างกัน 0.32 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มี ค่าเฉลี่ย 2.00 ผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.89 แตกต่างกัน 0.11 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านสุขภาวะ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มี ค่าเฉลี่ย 1.80 ผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.80 แตกต่างกัน 0.00 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ อายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็น ธรรมในการทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	5	2.04	0.18 แตกต่าง
	30 ปี ขึ้นไป	55	1.86	
ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	5	1.20	0.32 แตกต่าง
	30 ปี ขึ้นไป	55	1.52	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต การทำงานกับการดำเนินชีวิต	ต่ำกว่า 30 ปี	5	2.00	0.11 ไม่แตกต่าง
	30 ปี ขึ้นไป	55	1.89	
ด้านสุขภาวะ	ต่ำกว่า 30 ปี	5	1.80	0.00 ไม่แตกต่าง
	30 ปี ขึ้นไป	55	1.80	

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับศึกษา

ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 1.90 ผู้ที่มีระดับการศึกษาไม่ใช่ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 1.75 แตกต่างกัน 0.15 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน

ด้านการมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 1.53 ผู้ที่มีระดับการศึกษาไม่ใช่ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 1.33 แตกต่างกัน 0.20 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 1.92 ผู้ที่มีระดับการศึกษาไม่ใช่ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 1.77 แตกต่างกัน 0.15 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านสุขภาวะ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 1.85 ผู้ที่มีระดับการศึกษาไม่ใช่ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 1.63 แตกต่างกัน 0.22 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ระดับศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ในการทำงาน	ปริญญาตรี	48	1.90	0.15 แตกต่าง
	อื่น ๆ	12	1.75	
ด้านการมีโอกาสมมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	ปริญญาตรี	48	1.53	0.20 แตกต่าง
	อื่น ๆ	12	1.33	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต การทำงานกับการดำเนินชีวิต	ปริญญาตรี	48	1.92	0.15 แตกต่าง
	อื่น ๆ	12	1.77	
ด้านสุขภาวะ	ปริญญาตรี	48	1.85	0.22 แตกต่าง
	อื่น ๆ	12	1.63	

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับสถานภาพสมรส

ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน พนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีค่าเฉลี่ย 1.80 พนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีค่าเฉลี่ย 1.95 แตกต่างกัน 0.14 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีค่าเฉลี่ย 1.44 พนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีค่าเฉลี่ย 1.57 แตกต่างกัน 0.13 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต พนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีค่าเฉลี่ย 1.85 พนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีค่าเฉลี่ย 1.95 แตกต่างกัน 0.10 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านสุขภาวะ พนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีค่าเฉลี่ย 1.86 พนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีค่าเฉลี่ย 1.75 แตกต่างกัน 0.11 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ สถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็น ธรรมในการทำงาน	โสด	34	1.80	0.14
	สมรส	26	1.95	ไม่แตกต่าง
ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	โสด	34	1.44	0.13
	สมรส	26	1.57	ไม่แตกต่าง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต การทำงานกับการดำเนินชีวิต	โสด	34	1.85	0.10
	สมรส	26	1.95	ไม่แตกต่าง
ด้านสุขภาวะ	โสด	34	1.86	0.11
	สมรส	26	1.75	ไม่แตกต่าง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานควบคุมการจราจรทางอากาศ

ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน พนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.00 พนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติ 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.86 แตกต่างกัน 0.13 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.35 พนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติ 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.50 แตกต่างกัน 0.15 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต พนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.95 พนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติ 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.89 แตกต่างกัน 0.06 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านสุขภาวะ พนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.90 พนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติ 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.81 แตกต่างกัน 0.09 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	4	2.00	0.13
	3 ปี ขึ้นไป	56	1086	ไม่แตกต่าง
ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ต่ำกว่า 3 ปี	4	1.35	0.15
	3 ปี ขึ้นไป	56	1.50	แตกต่าง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต	ต่ำกว่า 3 ปี	4	1.95	0.06
	3 ปี ขึ้นไป	56	1.88	ไม่แตกต่าง
ด้านสุขภาวะ	ต่ำกว่า 3 ปี	4	1.90	0.09
	3 ปี ขึ้นไป	56	1.81	ไม่แตกต่าง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับจำนวนวันทำงาน

ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ผู้ที่มีวันทำงานน้อยกว่า 20 วัน มีค่าเฉลี่ย 1.91 ผู้ที่มีวันทำงาน 20 วันขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.84 แตกต่างกัน 0.07 แสดงว่าพนักงานที่มีวันทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ที่มีวันทำงานน้อยกว่า 20 วัน มีค่าเฉลี่ย 1.48 ผู้ที่มีวันทำงาน 20 วันขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.51 แตกต่างกัน 0.03 แสดงว่าพนักงานที่มีวันทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต ผู้ที่มีวันทำงานน้อยกว่า 20 วัน มีค่าเฉลี่ย 2.02 ผู้ที่มีวันทำงาน 20 วันขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.79 แตกต่างกัน 0.23 แสดงว่าพนักงานที่มีวันทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน

ด้านสุขภาวะ ผู้ที่มีวันทำงานน้อยกว่า 20 วัน มีค่าเฉลี่ย 1.95 ผู้ที่มีวันทำงาน 20 วันขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.71 แตกต่างกัน 0.24 แสดงว่าพนักงานที่มีวันทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ จำนวนวันทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน วันทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน	น้อยกว่า 20 วัน	25	1.19	0.07
	20 วันขึ้นไป	35	1.84	ไม่แตกต่าง
ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	น้อยกว่า 20 วัน	25	1.481.5	0.03
	20 วันขึ้นไป	35	1	ไม่แตกต่าง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต	น้อยกว่า 20 วัน	25	2.02	0.23
	20 วันขึ้นไป	35	1.79	แตกต่าง
ด้านสุขภาวะ	น้อยกว่า 20 วัน	25	1.95	0.24
	20 วันขึ้นไป	35	1.71	แตกต่าง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับจำนวนวันหยุดงาน

ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ผู้ที่มีวันหยุดงานน้อยกว่า 10 วัน มีค่าเฉลี่ย 1.86 ผู้ที่มีวันหยุดงาน 10 วันขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.88 แตกต่างกัน 0.02 แสดงว่าพนักงานที่มีวันหยุดงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ที่มีวันหยุดงานน้อยกว่า 10 วัน มีค่าเฉลี่ย 1.39 ผู้ที่มีวันหยุดงาน 10 วันขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.54 แตกต่างกัน 0.15 แสดงว่าพนักงานที่มีวันหยุดงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต ผู้ที่มีวันหยุดงานน้อยกว่า 10 วัน มีค่าเฉลี่ย 1.70 ผู้ที่มีวันหยุดงาน 10 วันขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 1.97 แตกต่างกัน 0.27 แสดงว่าพนักงานที่มีวันหยุดงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน

ด้านสุขภาวะ ผู้ที่มีวันหยุดงานน้อยกว่า 10 วัน มีค่าเฉลี่ย 1.69 ผู้ที่มีวันหยุดงานมากกว่า 10 วัน มีค่าเฉลี่ย 1.87 แตกต่างกัน 0.18 แสดงว่าพนักงานที่มีวันหยุดงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28
คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ จำนวนวันหยุดงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน วันหยุดงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็น ธรรมในการทำงาน	น้อยกว่า 10 วัน	18	1.86	0.02
	10 วันขึ้นไป	48	1.88	ไม่แตกต่าง
ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	น้อยกว่า 10 วัน	18	1.39	0.15
	10 วันขึ้นไป	48	1.54	แตกต่าง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต การทำงานกับการดำเนินชีวิต	น้อยกว่า 10 วัน	18	1.70	0.27
	10 วันขึ้นไป	48	1.97	แตกต่าง
ด้านสุขภาพะ	น้อยกว่า 10 วัน	18	1.69	0.18
	10 วันขึ้นไป	48	1.87	แตกต่าง

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลสภาพการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งควบคุมการจราจรทางอากาศ จำนวนวันทำงาน จำนวนวันหยุดงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งควบคุมการจราจรทางอากาศ จำนวนวันทำงาน จำนวนวันหยุดงาน

สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่าง (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29
สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ข้อมูลส่วนบุคคล และ ข้อมูลสภาพการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			
	การได้รับการปฏิบัติที่เป็น ธรรมในการ ทำงาน	การมีโอกาสมี่ ส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	ความสัมพันธ์ ระหว่างชีวิตการ ทำงานกับการ ดำเนินชีวิต	สุขภาวะ
เพศ	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
อายุ	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
สถานภาพสมรส	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ควบคุมการจราจรทาง อากาศ	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
จำนวนวันทำงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
จำนวนวันหยุดงาน	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผู้ศึกษาได้สรุปข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้ จำนวนคนเสนอข้อเสนอแนะ 7 คน

วัสดุ อุปกรณ์และความสะดวกสบายในการทำงาน

1. ควรเปลี่ยน/ปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้ทันสมัยมากขึ้น (3 คน)
2. ควรปรับปรุงระบบระบายอากาศในห้องทำงาน (2 คน)
3. ควรจัดห้องพักให้ใกล้กับห้องทำงาน (2 คน)

4. ควรปรับปรุงเก้าอี้ในการทำงานให้สามารถปรับนอนได้ (1 คน)
5. ควรจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตให้เพียงพอ (1 คน)

ปรับเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. ควรให้น้ำหนักและการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม (2 คน)
7. ควรมีความชัดเจนมากขึ้นในการประเมินขั้นเงินเดือน (1 คน)

การจัดกิจกรรมกับสุขภาพ

8. ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานเป็นระยะ ๆ (1 คน)

การพัฒนาพนักงาน

9. ควรมีการอบรมอยู่เสมอ (1 คน)

ส่วนที่ 6 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการงานควบคุมการจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด การสัมภาษณ์ได้กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ไว้ 2 ประเด็น ได้แก่ การสรรหาคัดเลือกตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ ลักษณะการทำงาน สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์

การสรรหาคัดเลือกตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ

ปัจจุบันเกณฑ์ในการรับสมัครพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศได้ปรับเปลี่ยนจากเดิม โดยแต่เดิมจะเน้นรับเฉพาะผู้จบจากสถาบันการบินพลเรือน แต่เนื่องจากมีภาระงานจนไม่สามารถจำกัด เฉพาะผู้ที่จบจากสถาบันดังกล่าวได้มาก ทำให้ต้องเปิดโอกาสแก่คนภายนอกเข้ามาสมัครมากขึ้น โดยผู้ที่มาสมัคร ต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

1. จบการศึกษาดุติปริญญาตรี ทุกสาขา
2. อายุไม่เกิน 27 ปี
3. มีผลการสอบภาษาอังกฤษ TOEIC ไม่ต่ำกว่า 600 คะแนน

ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติดังกล่าวสามารถยื่นสมัครและเข้ารับการทดสอบตามที่บริษัทกำหนดขึ้น ผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน OJT (on the job training) ซึ่งอยู่ระหว่างขั้นตอนของการอบรมตามหลักสูตรของบริษัทอีกหลายหลักสูตร เมื่อทดสอบผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ของบริษัทแล้ว จึงจะมีโอกาสได้เป็นพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศอย่างเต็มตัว ซึ่งบางคนถึงกับท้อแท้ เนื่องจากแม้จะมีคุณสมบัติเบื้องต้นครบแล้ว แต่ก็สอบไม่ผ่านหลักสูตรการอบรมของบริษัท สอบไม่ผ่านหลายครั้งจนต้องออกไปหาทำงานบริษัทอื่นแทน

ลักษณะการทำงาน

พนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ ทำงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานเป็นกะ มี 2 กะ กะละ 12 ชั่วโมง แบ่งเป็นกะเช้าและกะค่ำ กะละ 12 ชั่วโมง แบ่งงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบโดย 1 จอเครื่อง (sector) มีผู้ปฏิบัติงาน 3 ตำแหน่ง ตำแหน่งละ 1 คน คือ

1. ตำแหน่ง Planning มีหน้าที่คอยวางแผนการบินให้กับตำแหน่ง Radar โดยทำงาน 8 ชั่วโมงหยุดพัก 4 ชั่วโมง

2. ตำแหน่ง Radar มีหน้าที่ติดต่อสื่อสารกับกัปตันเครื่องบินเกี่ยวกับการจราจรทางอากาศ เช่น การขึ้น-ลงท่าอากาศยาน การไม่ให้บินประชิดกับเครื่องบินลำอื่น โดยทำงาน 8 ชั่วโมงหยุดพัก 4 ชั่วโมง

3. ตำแหน่ง A-MAN มีหน้าที่ประสานงานกับฝ่ายต่างประเทศ เพื่อส่งข้อมูล มีหน้าที่คอยช่วยสนับสนุนงานให้กับตำแหน่ง Radar โดยทำงาน 7 ชั่วโมง หยุดพัก 5 ชั่วโมง

เนื่องจากการแบ่งเวลาการทำงานของแต่ละตำแหน่งมีลักษณะการหยุดพักไม่เหมือนกัน และการทำงานใน 2 ตำแหน่งแรก ได้แก่ ตำแหน่ง Planning และตำแหน่ง Radar จะทำหน้าที่หลักและมีการสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนระหว่างตำแหน่งกันในแต่ละจอเครื่อง (sector) เช่น นาย ก ปฏิบัติหน้าที่ประจำเครื่องที่ 1 ทำหน้าที่ Planning จำนวน 1 ชั่วโมง และได้หยุดพัก 1 ชั่วโมง เมื่อเริ่มปฏิบัติงานใหม่ประจำเครื่องที่ 2 ก็อาจจะถูกเปลี่ยนไปทำหน้าที่ Radar แทน ส่วนตำแหน่ง A-MAN ก็จะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย ไม่ต้องสลับสับเปลี่ยนเหมือน 2 ตำแหน่งแรก ด้วยลักษณะการทำงานดังกล่าว จึงต้องมีการกำหนดตารางการทำงาน (schedule) ที่ชัดเจน โดยตารางการทำงานจะถูกกำหนดและแจกให้แก่พนักงานล่วงหน้า แบ่งเป็น 2 ตาราง คือตารางการทำงานของตำแหน่ง Planning และตำแหน่ง Radar จำนวน 1 ตาราง และตารางการทำงานของ A-MAN อีกจำนวน 1 ตาราง ผู้ศึกษาขอเสนอตัวอย่างลักษณะการทำงานและตารางการทำงานจากข้อมูลที่ได้รับ ดังต่อไปนี้

การใช้สัญลักษณ์ D สำหรับตำแหน่ง Planning

R สำหรับตำแหน่ง Radar

A สำหรับตำแหน่ง A-MAN

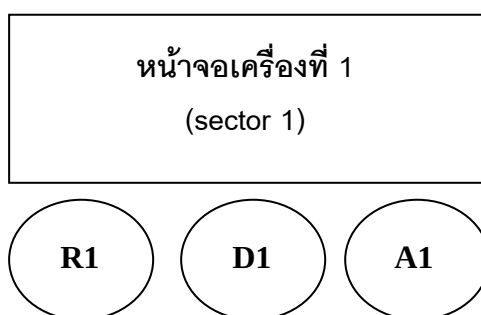
1,2,3... เลขประจำเครื่อง

 หน้าจอเครื่อง (sector)

 ที่นั่งประจำเครื่อง

เช่น D1 คือผู้ปฏิบัติหน้าที่ Planning ประจำเครื่องที่ 1 และ R5 คือผู้ปฏิบัติหน้าที่ Radar ประจำเครื่องที่ 5 เป็นต้น

ภาพที่ 4.1
การนั่งทำงาน



ตารางที่ 4.30
ตัวอย่างลักษณะชั่วโมงการทำงานของตำแหน่ง
Planning และ Radar

Controller	6.30	7.30	8.30	9.30	10.30	11.30	12.30	13.30	14.30	15.30	16.30	17.30
	7.30	8.30	9.30	10.30	11.30	12.30	13.30	14.30	15.30	16.30	17.30	18.30
นาย ก	R4/1	พัก	D4	R4	พัก	D7	R7	พัก	D4/1	R4/1	พัก	D7
นางสาว ข	D4	R4	พัก	D4/1	R4/1	พัก	D4	R4	พัก	D7	R7	พัก

ตารางที่ 4.31
ตัวอย่างลักษณะชั่วโมงการทำงานของตำแหน่ง A-MAN

Aaaaaaa	6.30	7.30	8.30	9.30	10.30	11.30	12.30	13.30	14.30	15.30	16.30	17.30
A-Man	7.30	8.30	9.30	10.30	11.30	12.30	13.30	14.30	15.30	16.30	17.30	18.30
นาย ค	พัก	พัก	A2	พัก	A7	A2	พัก	A7	A8	พัก	A8	A4
นาง จ	A2	A7	พัก	A2	พัก	A4	A8	พัก	A7	A4	พัก	พัก

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง “สภาพการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด” มีสาระสำคัญนำมาสู่การอภิปรายผล ดังนี้

1. รายได้กับสภาวะในการทำงาน

ผู้ศึกษาเห็นว่าประเด็นที่ควรแก่การพิจารณา คือ เรื่องของรายได้ต่อเดือนกับความเครียดของพนักงาน จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 73.3 มีรายได้ 30,000-60,000 บาทต่อเดือน รายได้สูงสุด 120,000 บาท และรายได้เฉลี่ย 60,267 บาท จะเห็นได้ว่าเป็นรายได้ที่ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทเอกชนอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตคนจำนวนมาก แต่ก็ต้องแลกมาด้วยความเครียดจากการทำงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านสภาวะอยู่ในระดับมาก โดยหากพิจารณารายละเอียด พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะการทำงานต้องจ้องจอภาพที่อยู่ตรงหน้าเป็นเวลานานทำให้รู้สึกปวดตา ลักษณะการทำงานต่อเนื่อง ทำให้รู้สึกเครียด ปัญหาการติดต่อสื่อสารของกะปัดแต่ละชาติทำให้เกิดความเครียด และลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นทำให้ต้องตื่นตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของเฉลิมพล พรหมกิ่งแก้ว (2548, น. 74) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ค่าตอบแทนสวัสดิการและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยภาพรวมมีผลในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.56 และข้อมูลจากการสังเกตและเข้าไปสัมภาษณ์ของผู้ศึกษาเอง ก็พบว่า พนักงานมักจะมีผมหงอกไวกว่าคนในวัยเดียวกัน ด้วยลักษณะงานที่ต้องจ้องหน้าจอภาพเป็นเวลานานและติดต่อกับกะปัดเครื่องบินเพื่อวางแผนการบิน ทำให้ทุกเสี้ยววินาทีสำหรับการทำงาน คือ ความรับผิดชอบต่อชีวิตคน เพราะความผิดพลาดจากการทำงานคือชีวิตของผู้โดยสารจำนวนมากบนเครื่องบิน

2. หลักเกณฑ์การเข้าทำงาน

พนักงานในตำแหน่งควบคุมการจราจรทางอากาศ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.0 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 6.7 สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศของเฉลิมพล พรหมกิ่งแก้ว (2548, น. 50) พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 65.40 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 27.70 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สะท้อนให้เห็นว่าแต่เดิมนั้น ตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศเปิดโอกาสสำหรับผู้จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งต่างจากปัจจุบันที่หลักเกณฑ์การรับสมัครได้ปรับเปลี่ยนไปจากเดิม และหลักเกณฑ์ดังกล่าวก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้สมัครหลายคนไม่กล้าเข้ามาสมัครเนื่องจากปัจจุบันเกณฑ์ในการรับผู้ทำหน้าที่พนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ ต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำปริญญาตรี มีคะแนนการสอบภาษาอังกฤษ TOEIC 600 ขึ้นไป และอายุต้องไม่เกิน 27 ปี เป็นคุณสมบัติที่หลายคนไม่ผ่านเกณฑ์ในการสมัครเบื้องต้น ประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า แม้แต่ผู้ที่มีเกณฑ์คุณสมบัติเบื้องต้นครบแล้ว แต่เมื่อมาสมัครและผ่านการคัดเลือกแล้ว จะได้บรรจุเป็นพนักงาน OJT (on the job training) จะต้องเข้าไปเรียนตามหลักสูตรของบริษัทวิทยุการบิน และทำการทดสอบอีกหลายหลักสูตรจึงจะมีโอกาสบรรจุให้ผ่านเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศซึ่งหลายคนถึงกับท้อแท้ลาออกไปทำงานที่อื่นแทน ภูวดล ภาณุมาศ (สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2551)

3. วันเวลาทำงาน

ลักษณะวันเวลาในการทำงานเป็นวันทำงาน ร้อยละ 40.0 ทำงาน 15 วันต่อเดือน นอกจากนั้นทำงานมากกว่า 15 วันขึ้นไป จากข้อมูลการสัมภาษณ์ประกอบพบว่า พนักงานมีวันทำงานจริง 15 วันต่อเดือน นอกเหนือจากนั้นพนักงานที่มาทำงานเกิน 15 วัน เป็นการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน ซึ่งหลายคนก็เต็มใจที่มาทำงาน เพราะบางคนได้ค่าล่วงเวลาพอ ๆ กับเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน และชั่วโมงการทำงานต่อวัน 12 ชั่วโมง รวมเวลาพัก 4-5 ชั่วโมงต่อวัน ถ้าคิดจริง ๆ แล้วก็ทำงานเพียงวันละ 7-8 ชั่วโมงเท่านั้น การกำหนดให้พักเป็นช่วง ช่วงละ 1 ชั่วโมงนั้น ก็น่าจะเป็นความจำเป็นที่จะต้องมีการพักจากการทำงานที่ต้องจดจ่อเป็นเวลานาน ๆ และเป็นการผ่อนคลายจากความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานไปด้วย

4. วันทำงานและวันหยุดงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ มีวันทำงาน 15 วัน และวันหยุดงาน 15 วัน ร้อยละ 40.0 แต่ว่าสภาพความเป็นจริงแล้ว พนักงานเหล่านี้มักจะทำงานเกินกว่า 15 วัน และวันหยุดงานไม่ถึง 15 วัน เนื่องจากมีการทำงานที่มาก ประกอบกับจำนวนพนักงานมีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอกับการทำงาน และพนักงานเองก็มีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา ด้วยค่าล่วงเวลาที่ได้รับสูงพอ ๆ กับเงินเดือน ภูวดล ภาณุมาศ (สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2551) ทำให้การพักผ่อนถูกละเลยไป สอดคล้องกับผลการศึกษา พบว่า วันเวลาในการทำงาน และวันหยุดงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาวะในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.53 ด้วยความรับผิดชอบและลักษณะการทำงานที่ต้องอาศัยตามตั้งใจสูงบวกกับวันเวลาทำงานที่มาก และวันหยุดพักผ่อนน้อยลง ส่งผลต่อสุขภาวะของพนักงานเอง ทำให้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง ค่าเฉลี่ย 2.42 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

5. พนักงานกับการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

พนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ ส่วนหนึ่งมีความคิดเห็นต่อแนวทางในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ควรให้น้ำหนักและความชัดเจนในการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม (2 คน) จากข้อเสนอแนะดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นว่าประเด็นที่ควรพิจารณา คือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลการศึกษา ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 โดยมีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมเสนอการปรับเปลี่ยนเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งของตนเอง ค่าเฉลี่ย 2.90 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกคลุมเครือในความไม่ชัดเจน และความไม่เป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แม้ว่ามีพนักงานที่ให้ข้อเสนอแนะเพียง 2 คน แต่เมื่อดูจากการตอบแบบสอบถามในด้านการมีส่วนร่วมเสนอการปรับเปลี่ยนเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งของตนเอง พบว่ามีพนักงานที่ให้ความคิดเห็นระดับมาก ร้อยละ 86.7

6. ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในภาพรวม พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดข้อมูลเป็นรายด้าน แล้วพบว่า ลักษณะการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตใน

การทำงานมาก คือ ต้องใช้สายตา และการทำงานภายใต้ความกดดัน ความเครียด ด้านที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต และการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบนแหล่งผลิตปิโตรเลียม บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) โครงการเอส 1 ของ นัจนันท์ วงศ์สอาด (2549, น. 59) พบว่า ในภาพรวม พนักงานเห็นว่ามีความคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางเช่นกัน และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งพนักงานเห็นว่าควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกับหัวหน้ามากกว่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พงษ์นัดดา สิทธิพงศ์ (2547, น. 35) ที่พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นการได้ทำงานที่ทำหายความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นมิติสำคัญ 1 ใน 5 มิติ ที่ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลสภาพการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลและสภาพการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความแตกต่างกัน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนวันทำงาน และจำนวนวันหยุดงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนวันทำงาน และจำนวนวันหยุดงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยใกล้เคียงกัน 31-40 ปี ร้อยละ 71.6 แม้ว่าจะสมรสหรือไม่สมรสก็ตาม ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน

ส่วนข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.0 ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน